

قضايا بحثية -3

إعداد الطالب : عبدالله الزبيدي

الرقم الاكاديمي : 243000634



تكليف رقم - 9

09

التكليف

تحليل إحدى الدراسات السابقة في ضوء نظريات وأطر نظرية معينة

عنوان البحث

أثر حوكمة الجامعات في رضا العاملين والاحتفاظ بهم: دراسة ميدانية في الجامعات الخاصة الأردنية
(الجبالي والمحاميد، 2018)

1. تحليل الدراسة في ضوء نظرية الوكالة

ملخص الدراسة:

- هدفت الدراسة إلى قياس أثر تطبيق الحوكمة في الجامعات الأردنية على رضا العاملين والاحتفاظ بهم.
- اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي باستخدام الاستبيان، وطبقت على عينة من أعضاء الهيئات الإدارية والأكاديمية.
- أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين الحوكمة ورضا العاملين، مما ينعكس على قدرتهم على الاستمرار في العمل داخل الجامعة

2. تفسير نتائج الدراسة باستخدام نظرية الوكالة

- من منظور نظرية الوكالة: العاملون (أعضاء الهيئات الإدارية والأكاديمية) يمثلون "الوكلاء".
- إدارات الجامعات (مجالس الأمناء والإدارة العليا) تمثل "المالكين".
- عند تطبيق مبادئ الحوكمة (الشفافية، المساءلة، المشاركة)، تقل فجوة المعلومات بين الإدارة والعاملين.
- هذا يقلل من احتمالية تضارب المصالح، ويزيد من ثقة العاملين بالإدارة، مما يعزز رضاهم واستمراريتهم.
- بالتالي، تنسجم نتائج الدراسة مع ما طرحه النظرية حول دور الحوكمة في ضبط العلاقة بين المالك والوكيل وتحقيق مصالح الطرفين.

3. نقد الدراسة في ضوء النظرية

نقاط القوة:

- تؤكد على أهمية الشفافية والمساءلة في بناء الثقة بين الإدارة والعاملين.
- تقدم دليلاً تجريبيًا يثبت ما تطرحه نظرية الوكالة حول أثر الحوكمة على الأداء والسلوك التنظيمي.

نقاط القصور:

- ركزت على الجامعات الخاصة فقط، ولم تشمل الجامعات الحكومية أو غير الربحية، ما يقلل من شمول النتائج.
- لم تتناول بشكل مباشر أثر الحوكمة على جوانب غير مالية مثل الدافعية أو الالتزام القيمي، وهي مهمة خاصة في القطاعات الخيرية.
- لم تختبر أبعاد أخرى مهمة مثل الحوكمة الرقمية أو تأثير الثقافة التنظيمية

4. مدى ملائمتها لبحثي

- الدراسة تدعم فرضيات البحث حول أثر الحوكمة على رضا المتطوعين في الجمعيات الخيرية.
- تعزز نظرية الوكالة كإطار تفسيري مناسب للبحث ، إذ توضح أن تطبيق الحوكمة يقلل من فجوة المعلومات ويزيد الثقة، مما يرفع مستوى الرضا.
- لكنها تظل مختلفة في السياق، لأن المتطوعين في الجمعيات الخيرية لا تحركهم المصالح المادية فحسب، بل الدوافع المعنوية والدينية أيضاً، مما يتطلب دمج النظرية مع نظرية العدالة التنظيمية لتغطية جانب الإنصاف والتحفيز غير المادي.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



شكراً لكم

